

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO

M. PHILIPPE'A LÉGERA

przedstawiona w dniu 17 czerwca 2004 r.<sup>1</sup>

1. Czy w przypadku przejęcia przez państwo działalności wykonywanej uprzednio przez stowarzyszenie o charakterze niezarobkowym (osobę prawną prawa prywatnego) państwo to, jako przejmujący przedsiębiorstwo, jest zobowiązane, zgodnie z prawem wspólnotowym, do utrzymania w mocy istniejących w momencie przejęcia tego przedsiębiorstwa umów o pracę prawa prywatnego bez zmniejszania kwoty wynagrodzenia pracowników, czy też jest ono uprawnione, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa krajowego dotyczącymi statusu pracowników administracji publicznej, do zmniejszenia kwoty wynagrodzenia?

2. Tak wygląda zasadniczo pytanie postawione przez Cour administrative (Luksemburg). Zadając to pytanie sąd krajowy, nawiązując do stanowiska zajętego w wyroku w sprawie *Mayeur*<sup>2</sup>, oczekuje od Trybunału dokonania wykładni dyrektywy Rady 77/187/EWG z dnia 14 lutego 1977 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw

Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części zakładów<sup>3</sup>.

**I — Ramy prawne**

*A — Uregulowania wspólnotowe*

3. Dyrektywa 77/187 ma na celu, zgodnie ze swoim motywem drugim, ochronę pracowników w przypadku zmiany pracodawcy, w szczególności ochronę ich praw.

4. W związku z powyższym art. 3 ust. 1 dyrektywy ustanawia zasadę, zgodnie z którą

1 — Język oryginału: francuski.

2 — Wyrok z dnia 26 września 2000 r. w sprawie C-175/99 (Rec. str. I-7755).

3 — Dz.U. L 61, str. 26 (zwana dalej „dyrektywą 77/187” lub „dyrektywą”).

„prawa i obowiązki zbywającego wynikające z umowy o pracę lub stosunku pracy istniejącego w momencie przejścia w rozumieniu art. 1 ust. 1<sup>4</sup>, przechodzą w wyniku tego przejścia na przejmującego” [tłumaczenie nieoficjalne, podobnie jak wszystkie cytaty z tej dyrektywy poniżej].

5. Ponadto dyrektywa przewiduje, iż przejmujący jest zobowiązany przestrzegać zasad i warunków ustanowionych w układzie zbiorowym (art. 3 ust. 2), jak również zapewnić zainteresowanym pracownikom ochronę przed następującym w wyniku samego przejścia zwolnieniem, czy to przez zbywającego, czy przejmującego (art. 4 ust. 1).

6. Dodatkowo art. 6 ust. 1 dyrektywy nakłada na zbywającego i na przejmującego obowiązek poinformowania przedstawicieli pracowników objętych przejściem o prawnych, ekonomicznych i socjalnych skutkach przejścia, jak również o środkach przewidzianych w odniesieniu do pracowników. Wskazano także, iż przejmujący musi przekazać te informacje przedstawicielom pracowników we właściwym czasie, ale zawsze zanim pracownicy bezpośrednio odczują skutki przejścia w warunkach pracy i zatrudnienia. Artykuł 6 ust. 2 uzupełnia ten obowiązek, ciążyący na zbywającym lub na przejmującym, o obowiązek konsultacji

z przedstawicielami pracowników w celu osiągnięcia porozumienia, gdy środki te zostały przewidziane w odniesieniu do tych pracowników .

7. W przypadku gdy przewidziane i poddane konsultacjom środki zostały zatwierdzone, art. 4 ust. 2 dyrektywy przewiduje, iż „[j]eżeli umowa o pracę lub stosunek pracy ulegają rozwiązaniu [z inicjatywy pracownika], ponieważ [...] przejście pociąga za sobą poważne zmiany warunków pracy na niekorzyść pracownika, pracodawcę uważa się za odpowiedzialnego za rozwiązanie umowy o pracę lub stosunku pracy”.

8. Wszystkie te postanowienia zostały włączone w całości do tekstu dyrektywy Rady 98/50/WE z dnia 29 czerwca 1998 r. zmieniającej dyrektywę 77/187/EWG<sup>5</sup>, a następnie do tekstu dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów<sup>6</sup>, która skodyfikowała dyrektywę 77/187/EWG, uwzględniając zasadnicze zmiany wprowadzone przez dyrektywę 98/50.

4 — Artykuł 1 ust. 1 dyrektywy stanowi, iż „[n]iniejsza dyrektywa ma zastosowanie do przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części zakładów przez innego pracodawcę w wyniku prawnego przeniesienia własności lub łączenia”.

5 — Dz.U. L 201, str. 88.

6 — Dz.U. L 82, str. 16.

B — *Uregulowania krajowe*

9. W prawie luksemburskim przepisy krajowe dotyczące ochrony praw pracowników w przypadku przejęcia przedsiębiorstwa zawarte są w art. 36 ustawy z dnia 24 maja 1989 r. o umowach o pracę<sup>7</sup>.

10. Ustęp 1 tego artykułu przewiduje, iż „[j]eżeli nastąpi zmiana w sytuacji pracodawcy, wynikająca w szczególności z sukcesji, sprzedaży, łączenia, przekształceń majątkowych lub przekształcenia w spółkę, wszystkie umowy o pracę będące w mocy w momencie zmiany zostają utrzymane pomiędzy nowym pracodawcą i pracownikami przedsiębiorstwa”.

11. Ustęp 2 tego artykułu w akapicie pierwszym wskazuje ponadto, iż „przejęcie przedsiębiorstwa wynikające w szczególności z prawnego przeniesienia własności lub połączenia nie stanowi samo w sobie podstawy do zwolnienia, czy to przez zbywającego, czy przez przejmującego”.

12. Wreszcie art. 36 ust. 2 zdanie drugie przywołanej ustawy stanowi, iż „jeżeli umowa o pracę ulega rozwiązaniu, gdyż przejęcie pociąga za sobą poważną zmianę

warunków pracy na niekorzyść pracownika, pracodawcę uważa się za odpowiedzialnego za rozwiązanie umowy o pracę”.

II — **Stan faktyczny i postępowanie przed sądem krajowym**

13. J. M. Delahaye, z męża Boor, była zatrudniona od dnia 2 stycznia 1995 r. jako sekretarka, na podstawie umowy o pracę, przez stowarzyszenie „Pour l'insertion professionnelle”, a następnie od dnia 1 kwietnia 1998 r. przez stowarzyszenie „Foprogest ASBL”<sup>8</sup>, na skutek przejęcia przez to ostatnie zadań wykonywanych uprzednio przez pierwsze stowarzyszenie. W związku z tym przejęciem działalności umowa skarżącej o pracę z pierwszym stowarzyszeniem została utrzymana przez kolejnego pracodawcę, bez zmiany warunków pracy i wynagrodzenia.

14. Przedmiotem działalności Foprogest, z siedzibą w Luksemburgu, była, zgodnie z art. 3 jego statutu, promocja oraz prowadzenie różnorodnych form kształcenia, mającego na celu polepszenie sytuacji poszukujących pracy i bezrobotnych, aby umożliwić ich wprowadzenie lub ponowne wprowadzenie na rynek pracy. Wykonywało ono także

7 — *Mémorial A* nr 35, 1989, str. 611.

8 — Dalej zwane „Foprogest”.

zadania w zakresie pomocy technicznej i administracyjnej w ramach programów kształcenia zawodowego oraz zarządzało budżetem niektórych z tych programów. Stosownie do art. 19 statutu, środki tego stowarzyszenia o charakterze niezarobkowym pochodziły z wpłat, darowizn i zapisów, subsydiów oraz subwencji.

pracownika państwowego, stosownie do przepisów ustawy w wersji zmienionej z dnia 27 stycznia 1972 r. określającej warunki zatrudnienia pracowników państwowych. Według art. 4 jej umowy o pracę warunki zatrudnienia J. M. Delahaye podlegały rozporządzeniu gouvernement en conseil z dnia 1 marca 1974 r. określającemu zasady wynagradzania pracowników administracji i służb państwa.

15. Z końcem 1999 r. działalność wykonywana przez Foprogest została z kolei przejęta przez luksemburską administrację państwową, tj. przez ministère de l'Éducation nationale, de la Formation professionnelle et des Sports (ministerstwo edukacji narodowej, kształcenia zawodowego i sportu).

16. W ramach tego przejścia działalności J. M. Delahaye, jak również pozostali pracownicy Foprogest, zostali zatrudnieni przez państwo luksemburskie. Przejęcie to było podstawą zawarcia umów o pracę pomiędzy nowym pracodawcą a zainteresowanymi pracownikami. To właśnie w takich okolicznościach J. M. Delahaye zawarła, w dniu 22 grudnia 1999 r., umowę o pracę na czas nieokreślony z ministère de l'Éducation nationale, de la Formation professionnelle et des Sports. Umowa ta podlegała wykonaniu z dniem 1 stycznia 2000 r.

18. Pismem z dnia 25 stycznia 2001 r. J. M. Delahaye wystąpiła do Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative z odwołaniem od decyzji podjętej przez niego w dniu 27 października 2000 r., określającej przyznane jej stanowisko i szczebel zaszeregowania<sup>9</sup>. Decyzję zaskarżono w tej części, zgodnie z którą warunki wynagrodzenia skarżącej zostały ukształtowane w sposób mniej korzystny, niż u poprzedniego pracodawcy<sup>10</sup>.

19. J. M. Delahaye utrzymywała, iż zgodnie z art. 36 ustawy z dnia 24 maja 1989 r. o umowach o pracę, zmianie statusu prawnego pracodawcy nie może towarzyszyć zmiana warunków pracy i wynagrodzenia.

17. Zgodnie z postanowieniami art. 2 tej umowy J. M. Delahaye przyznano status

9 — Sporne zaszeregowanie przedstawia się następująco: stanowisko A, stopień I.

10 — J. M. Delahaye utrzymuje, czemu nie zaprzecza rząd luksemburski, iż w wyniku przejścia działalności, o którym mowa, nastąpiło obniżenie jej miesięcznego wynagrodzenia o 37 %, podczas gdy jej dotychczasowe wynagrodzenie, zgodnie z jej oświadczeniem, wynosiło 2000 EUR miesięcznie.

Ma to również miejsce zwłaszcza w przypadku przejęcia przez osobę prawną prawa publicznego działalności wykonywanej dotychczas przez osobę prawną prywatnego. W konsekwencji J. M. Delahaye wniosła o przywrócenie ze skutkiem wstecznym warunków pracy, którym podlegała ona przed 1 stycznia 2000 r., tzn. w ramach wiążącej ją z Foprogest umowy o pracę.

20. Właściwy organ administracji nie uwzględnił wniosku J. M. Delahaye. Według niego nie nastąpiła zmiana sytuacji pracodawcy, lecz wyłącznie powstanie nowego stosunku pracy z nowym pracodawcą, będącego podstawą zawarcia nowej umowy, z takim skutkiem, iż przywołane przez J. M. Delahaye przepisy krajowe nie mają zastosowania.

21. J. M. Delahaye wystąpiła do Tribunal administratif w Luksemburgu, wnosząc o zmianę lub uchylenie decyzji w sprawie spornego zaszeregowania, jak również późniejszej decyzji zmieniającej, gdyż żadna z nich nie zapewniła jej utrzymania poziomu wynagrodzenia<sup>11</sup>. Na poparcie swojego wniosku J. M. Delahaye przywołała zwłaszcza

przepisy art. 36 ustawy z dnia 24 maja 1989 r. o umowach o pracę oraz obowiązek ich wykładni zgodnie z dyrektywą 77/187, która ma zastosowanie w niniejszej sprawie, zgodnie z ww. wyrokiem w sprawie *Mayeur*.

22. Wyrokiem z dnia 13 marca 2002 r. Tribunal administratif odrzucił wniosek J. M. Delahaye. Według Tribunal administratif sytuacja skarżącej wpisuje się w zakres przejęcia jednostki gospodarczej, na warunkach w jakich zastosowanie znajduje art. 36 ustawy z dnia 24 maja 1989 r. o umowach o pracę. Jednakże zaznaczył on, iż przejęta działalność jest odtąd wykonywana w formie działalności administracji publicznej, a zatem zgodnie z przepisami prawa publicznego, z tym skutkiem, iż przejęcie danej jednostki byłoby możliwe jedynie w granicach jego zgodności z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa publicznego dotyczącymi w szczególności wynagrodzenia pracowników państwowych.

23. Tribunal administratif doszedł na tej podstawie do wniosku, że skoro obniżenie wynagrodzenia J. M. Delahaye może stanowić poważną zmianę jej warunków pracy, która usprawiedliwiłaby odpowiedzialność pracodawcy za rozwiązanie umowy o pracę, to wykluczone jest, by ten stosunek umowny, zapewniając jej identyczne wynagrodzenie, mógł pozostać w mocy.

11 — Decyzją z dnia 6 lipca 2001 r., która uchyla i zastępuje decyzję z dnia 27 października 2000 r., J. M. Delahaye została zaszeregowana w następujący sposób: stanowisko B, stopień 2.

24. J. M. Delahaye wniosła od tego wyroku odwołanie do Cour administrative. Według niej zarówno z art. 36 ustawy z dnia 24 maja 1989 r. o umowach o pracę, jak i z art. 3 ust. 1 dyrektywy 77/187 wynika, iż każde przejęcie jednostki gospodarczej pociąga za sobą, bez ograniczeń lub wyjątków, ochronę praw pracowniczych. Przyjęta przez Tribunal administratif wykładnia tych przepisów skutkowałaby, z jednej strony, pozbawieniem ich wszelkiego znaczenia, a z drugiej strony, naruszeniem zasady prymatu prawa wspólnotowego nad prawem krajowym.

25. Rząd luksemburski natomiast postawił pytanie, czy działalność wykonywana przez stowarzyszenie o charakterze niezarobkowym Foprogest, przejęta następnie przez państwo, może być traktowana jako mająca charakter zarobkowy w rozumieniu dyrektywy 77/187, zmienionej przez dyrektywę 98/50, uwzględniając, iż działalność ta dotyczy walki z bezrobociem, która może być postrzegana jako wykonywanie władztwa publicznego.

### III — Pytanie prejudycjalne

26. Mając na uwadze argumenty podnieszone przez strony, Cour administrative

postanowił zawiesić postępowanie i wystąpić do Trybunału z zamiarem uzyskania odpowiedzi na następujące pytanie prejudycjalne:

„Czy w świetle przedstawionych powyżej przepisów dyrektyw 77/187/EWG, 98/50/WE i 2001/23/WE w przypadku przejęcia przez państwo przedsiębiorstwa od będącego osobą prawną prawa prywatnego stowarzyszenia o charakterze niezarobkowym państwo to, jako przejmujący, może przejąć prawa i obowiązki zbywającego jedynie w zakresie, w jakim są one zgodne z jego własnymi przepisami prawa publicznego, w szczególności w dziedzinie wynagrodzeń, w sytuacji gdy zasady i kwoty odszkodowań ustalone są w drodze luksemburskiego rozporządzenia, mając ponadto na uwadze fakt, że status pracownika administracji publicznej przyznaje zainteresowanym pracownikom korzyści prawne, w szczególności w zakresie rozwoju zawodowego i stabilności zatrudnienia, oraz że pracownicy ci w przypadku braku zgody na »poważne zmiany« w stosunku pracy w rozumieniu art. 4 ust. 2 dyrektyw zachowują prawo do rozwiązania tego stosunku zgodnie z zasadami zawartymi w omawianych przepisach [?]”.

27. Po pierwsze, należy zaznaczyć, iż przedstawione pytanie prejudycjalne dotyczy jednocześnie dyrektywy 77/187, dyrektywy 98/50 oraz dyrektywy 2001/23. Otóż sprawa sporna przed sądem krajowym miała miejsce w czasie poprzedzającym upływ terminu na transpozycję dyrektywy 98/50 do prawa krajowego, przewidzianego na 17 lipca 2001 r., jak również poprzedzała transpozy-

cję do prawa luksemburskiego, która nastąpiła w drodze ustawy z dnia 19 grudnia 2003 r.<sup>12</sup>. W konsekwencji dyrektywa 98/50 nie ma zastosowania do sporu przed sądem krajowym<sup>13</sup>. To samo dotyczy dyrektywy 2001/23, mającej na celu skonsolidowanie dyrektywy 77/187, z uwzględnieniem zmian wprowadzonych przez dyrektywę 98/50. Nie jest zatem konieczne w ramach postępowania przed sądem krajowym rozważanie dokonania wykładni dyrektywy 98/50 ani dyrektywy 2001/23, tym bardziej że właściwe przepisy dyrektywy 77/187 zostały w całości włączone do tekstu dyrektyw 98/50 i 2001/23. Znaczenie ma jedynie wykładnia dyrektywy 77/187, a w szczególności wykładnia jej art. 3 ust. 1<sup>14</sup>.

28. Z powyższego wynika, iż zadając pytanie, sąd krajowy zmierza zasadniczo do ustalenia, czy wykładnia art. 3 ust. 1 dyrektywy 77/187 należy dokonywać w ten sposób, iż stoi on na przeszkodzie temu, aby w przypadku przejęcia przez państwo przedsiębiorstwa polegającego na przejęciu przez państwo działalności wykonywanej uprzednio przez osobę prawną prawa prywatnego państwo to, jako nowy pracodawca, dokonało w związku z przejęciem obniżenia kwoty wynagrodzenia

pracowników, zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi dotyczącymi statusu pracowników administracji publicznej.

29. Tak jak w przywołanej powyżej sprawie *Mayeur*, niniejsze pytanie prejudycjalne wpisuje się w kontekst przejęcia przez osobę prawną prawa publicznego, działającą zgodnie ze szczególnymi przepisami prawa administracyjnego, działalności uprzednio wykonywanej przez osobę prawną prawa prywatnego.

30. Jednakże, w przeciwieństwie do przywołanej powyżej sprawy, Trybunałowi nie zadano pytania, czy takie przejęcie może stanowić przejęcie jednostki gospodarczej w rozumieniu dyrektywy 77/187.

31. Sąd krajowy wypowiedział się już w tej kwestii, w szczególności w świetle powołanego wyżej wyroku w sprawie *Mayeur*<sup>15</sup>. Wskazał on wyraźnie w tym względzie, iż

12 — *Mémorial* GD nr 182, 2003, str. 3678.

13 — Dla porównania podobnego stanu faktycznego zob. w szczególności wyrok z dnia 20 listopada 2003 r. w sprawie C-340/01 *Abler i in.* (dotychczas nieopublikowany w Zbiorze, pkt 5).

14 — Nawiązując do art. 3 ust. 1 dyrektywy (dotyczącego praw wynikających z umowy o pracę), z wyłączeniem art. 3 ust. 2 (dotyczącego warunków pracy ustanowionych w układzie zbiorowym). W istocie w trakcie rozprawy zaznaczono, iż wynagrodzenie, o którego utrzymanie wystąpiła J. M. Delahaye, wynika wyłącznie z umowy o pracę, która wiązała ją z *Foprogest*, a nie z ewentualnego układu zbiorowego, który wiązałby to stowarzyszenie, z tym skutkiem, iż art. 3 ust. 2 dyrektywy nie znajduje tu zastosowania.

15 — Zobacz postanowienie odsyłające, str. 4. Podobnie Trybunał administratif podkreślił, iż bezspornym jest, że działalność wykonywana uprzednio przez *Foprogest*, jak również pracownicy, struktura organizacyjna, metody i środki wykorzystywane w pracy, pozostały takie same, z tym skutkiem, iż jednostka ta zachowała swoją tożsamość, a tym samym miało miejsce przejęcie jednostki gospodarczej (zob. wyrok z dnia 13 marca 2002 r. str. 5). Uwzględnienie przez sędzię sądu krajowego różnorodnych czynników, które pozwalają na dokonanie oceny, czy wypełnione zostały przesłanki przejęcia, wpisuje się w utrwaloną linię orzecznictwa Trybunału. Zobacz w szczególności wyroki: z dnia 18 marca 1986 r. w sprawie 24/85 *Spijkers*, Rec. str. 1119, pkt 13, z dnia 11 marca 1997 r. w sprawie C-13/95 *Süzen*, Rec. str. I-1259, pkt 14, z dnia 2 grudnia 1999 r. w sprawie C-234/98 *Allen i in.*, Rec. str. I-8643, pkt 26, ww. wyrok w sprawie *Mayeur*, pkt 52, i wreszcie ww. wyrok w sprawie *Abler i in.*, pkt 33.

działalność podobna do tej, o której mowa w postępowaniu przed sądem krajowym, została już uznana przez Trybunał za mającą charakter gospodarczy<sup>16</sup>. Sąd krajowy wyciągnął z tego wniosek, iż przejście przez państwo działalności wykonywanej uprzednio przez Foprogest stanowi rzeczywiście przejście przedsiębiorstwa w rozumieniu dyrektywy 77/187, z takim skutkiem, iż dyrektywa ta ma zastosowanie w niniejszej sprawie.

32. Kontynuując stanowisko zajęte w ww. wyroku w sprawie Mayeur, tenże sąd krajowy ograniczył się do wystąpienia do Trybunału o dokonanie uściślenia co do tego, jakie konsekwencje należy w tej sprawie wyciągnąć z faktu przejścia jednostki gospodarczej, jeżeli chodzi o sytuację jej pracowników, a w szczególności o ich wynagrodzenie.

#### IV — Ocena prawna

33. W punkcie 106 mojej ww. opinii w sprawie Mayeur przypomniałem, iż celem dyrektywy nie jest zmiana obowiązujących

przepisów krajowych dla dokonania całkowitej harmonizacji praw pracowniczych w obrębie Wspólnoty w przypadku zmiany pracodawcy na skutek przejścia przedsiębiorstwa, lecz jedynie zapewnienie, w miarę możliwości, ciągłości umowy o pracę lub stosunku pracy, bez poddawania ich zmianom przez przejmującego<sup>17</sup>. Dodałem, iż celem dyrektywy jest zatem zapobieżenie temu, aby pracownicy objęci przejściem przedsiębiorstwa znaleźli się w sytuacji mniej dla nich korzystnej na skutek takiego przejścia<sup>18</sup>.

34. Na podstawie powyższego doszedłem do wniosku, iż wykładni dyrektywy nie można dokonywać w ten sposób, że zobowiązuje ona Państwa Członkowskie do zmiany ich prawa krajowego, aby pozwolić jednostce organizacyjnej prawa publicznego na utrzymanie ciągłości umów o pracę prawa prywatnego, niezgodnie z obowiązującymi przepisami prawa krajowego<sup>19</sup>.

35. Jednakże podkreśliłem, iż w takim przypadku winien znaleźć zastosowanie art. 4 ust. 2 dyrektywy<sup>20</sup>.

16 — Zobacz postanowienie odsyłające, str. 4. Nawiązano w nim do wyroków: z dnia 19 maja 1992 r. w sprawie C-29/91 Redmond Stichting, Rec. str. I-3189, dotyczącego pomocy osobom uzależnionym, z dnia 10 grudnia 1998 r. w sprawach połączonych C-173/96 i C-247/96 Hidalgo i in., Rec. str. I-8237, dotyczących pomocy w miejscu zamieszkania osobom w trudnej sytuacji, jak również ww. wyrok w sprawie Mayeur, dotyczącego działalności reklamowej i informacyjnej na rzecz gminy w związku z usługami świadczonymi przez nią ludności, pkt 38-41.

17 — Nawiązałem zwłaszcza do wyroków z dnia 11 lipca 1985 r. w sprawie 105/84 Danmols Inventar, Rec. str. 2639, pkt 26, oraz z dnia 10 lutego 1988 r. w sprawie 324/86 Tellerup, tzw. „Daddy's Dance Hall”, Rec. str. 739, pkt 16. Zobacz również pkt 9 ww. wyroku sprawie „Daddy's Dance Hall”.

18 — Zobacz w szczególności ww. wyrok w sprawie Danmols Inventar, pkt 26, oraz wyrok z dnia 14 września 2000 r. w sprawie C-343/98 Collino i Chiappero, Rec. str. I-6659, pkt 37.

19 — Punkt 106 ww. wyroku w sprawie Mayeur.

20 — Ibidem, pkt 107.



36. W istocie uznałem, iż obowiązek rozwiązania umów prawa prywatnego nawiązanych przez zbywającą jednostkę gospodarczą, który zostałby nałożony na pracodawcę będącego osobą prawną prawa publicznego przez przepis prawa krajowego, w sytuacji gdy wszystkie warunki przejęcia przedsiębiorstwa są spełnione, mógłby być postrzegany jako poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść dla pracownika<sup>21</sup>.

37. Na podstawie powyższego przyjąłem, iż zgodnie z przepisami art. 4 ust. 2 dyrektywy nowy pracodawca, przejmujący działalność dotychczas wykonywaną przez dawną jednostkę organizacyjną, ponosiłby odpowiedzialność za zwolnienie wynikające z jego działania<sup>22</sup>.

38. Trybunał podzielił to stanowisko w ww. wyroku w sprawie *Mayeur*.

39. W istocie Trybunał nie ograniczył się do podkreślenia, iż ewentualne istnienie przepisów krajowych zobowiązujących osobę prawną prawa publicznego do rozwiązania

umów o pracę prawa prywatnego w przypadku przejęcia działalności uprzednio wykonywanej przez osobę prawa prywatnego nie skutkowałyby co do zasady wyłączeniem takiego przejęcia działalności z zakresu stosowania dyrektywy<sup>23</sup>.

40. Trybunał wyraźnie wskazał, iż ewentualny obowiązek, określony przez prawo krajowe, rozwiązania umów o pracę prawa prywatnego w przypadku przejęcia działalności przez osobę prawną prawa publicznego stanowi poważną zmianę warunków pracy na niekorzyść dla pracownika, wynikającą bezpośrednio z przejęcia, z tym skutkiem, iż pracodawcę uważa się w tym przypadku za odpowiedzialnego za rozwiązanie rzeczonych umów o pracę, zgodnie z art. 4 ust. 2 dyrektywy<sup>24</sup>.

41. Jak słusznie zaznaczyli to zarówno rząd luksemburski, jak i Komisja Wspólnot Europejskich, wskazana powyżej linia orzecznictwa, dostarcza interesujących wskazówek w kontekście udzielenia odpowiedzi na pytanie prejudycjalne.

42. W istocie z ww. wyroku w sprawie *Mayeur* wynika, iż w przypadku przejęcia przez osobę prawną prawa publicznego

21 — *Ibidem*, pkt 108.

22 — *Ibidem*. Zakwalifikowanie rozwiązania umowy o pracę lub stosunku pracy jako będącego wynikiem inicjatywy lub działania pracodawcy może, według mającego zastosowanie prawa krajowego, nieść z sobą pewne korzyści materialne dla pracownika, którego dotyczy. Kwalifikacja taka może zatem wiązać się z prawem do otrzymania odprawy w związku ze zwolnieniem lub odszkodowania.

23 — Zobacz podobnie ww. wyrok w sprawie *Mayeur*, pkt 50–55.

24 — *Ibidem*, pkt 56.

jednostki gospodarczej zarządzanej przez osobę prawną prawa prywatnego, fakt zastosowania dyrektywy niekoniecznie oznacza utrzymanie umów o pracę istniejących w momencie przejścia, zgodnie z art. 3 ust. 1 dyrektywy.

43. Zakładając również, iż prawo krajowe przewidywałoby, w ramach tego rodzaju przejścia, obowiązek rozwiązania umów o pracę prawa prywatnego, dyrektywa nie stoi na przeszkodzie takiemu rozwiązaniu.

44. Jednakże w takim przypadku, przewidzianym przez prawo krajowe, pracodawcę uważa się za odpowiedzialnego za rozwiązanie umowy, zgodnie z art. 4 ust. 2 dyrektywy, gdyż obowiązek wynikający z prawa krajowego, zgodnie z którym nastąpiło rozwiązanie umowy, stanowiłby poważną zmianę warunków pracy na niekorzyść dla pracowników.

45. Moim zdaniem, wyrok w sprawie *Mayeur* znajdzie przełożenie na stan faktyczny będący przedmiotem postępowania przed sądem krajowym. Dwa nurty argumentów przemawiają za takim stanowiskiem.

46. Po pierwsze, z postanowienia odsyłającego, jak też z wyroku w pierwszej instancji wynika, iż obniżenie kwoty spornego wynagrodzenia było rezultatem zastosowania do pracowników objętych przejściem przez osobę prawną prawa publicznego działalności wykonywanej przez osobę prawną

prawa prywatnego przepisów prawa krajowego o charakterze bezwzględnie obowiązującym, regulujących status pracowników państwowych. Innymi słowy, zgodnie z wykładnią prawa krajowego zastosowaną przez sąd krajowy, państwo, jako nowy pracodawca, jest zobowiązane do określenia wynagrodzenia pracowników objętych tym przejściem w kwocie niższej niż przewidziana w umowach o pracę prawa prywatnego, które wiązały ich z poprzednim pracodawcą<sup>25</sup>.

47. Po drugie, moim zdaniem, taki obowiązek obniżenia kwoty wynagrodzenia stanowi *poważną* zmianę warunków pracy na niekorzyść dla pracowników, w rozumieniu art. 4 ust. 2 dyrektywy.

48. W konsekwencji należy przyjąć, iż wynagrodzenie stanowi konieczny element umowy o pracę<sup>26</sup>. W mojej opinii

25 — Taka wykładnia prawa krajowego jest podważana przez J. M. Delahaye. Według niej umowa o pracę pracownika państwowego w dalszym ciągu podlega przepisom prawa prywatnego, a zatem nie jest objęta zakresem stosowania przepisów o charakterze bezwzględnie obowiązującym dotyczących urzędników, w szczególności w zakresie wynagrodzeń. Nie wypowiadam się co do wykładni prawa krajowego, jako że kwestia ta należy do wyłącznej kompetencji sądu krajowego.

26 — Skądinąd istnienie wynagrodzenia jest elementem nieodzownie brany pod uwagę w celu ustalenia charakteru stosunku pracy oraz odpowiedniego stosowania przepisów prawa wspólnotowego w dziedzinie swobodnego przepływu osób. Istotnie, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem „podstawową cechą stosunku pracy jest okoliczność, iż dana osoba, w określonym czasie wykonuje świadczenia na rzecz drugiej osoby i pod jej kierownictwem, w zamian za które otrzymuje wynagrodzenie” (wyróżnienie moje). Zobacz w szczególności wyroki: z dnia 3 lipca 1986 r. w sprawie 66/85 *Lawrie Blum*, Rec. str. 2121, pkt 16–17, z dnia 21 czerwca 1988 r. w sprawie 197/86 *Brown*, Rec. str. 3205, pkt 21, z dnia 21 listopada 1991 r. w sprawie C-27/91 *Le Manoir*, Rec. str. I-5531, pkt 7. Z powyższego wynika, iż nie można mówić o stosunku pracy bez wynagrodzenia.

z powyższego wynika, iż przewidziany w prawie krajowym obowiązek obniżenia kwoty wynagrodzenia pracowników objętych niniejszym przejęciem stanowi *ze swej natury poważną* zmianę warunków pracy na niekorzyść dla tych pracowników. Taka konkluzja narzuca się niezależnie od skali obniżenia wynagrodzenia<sup>27</sup>. Przyjęcie przeciwnego ustalenia wiązałoby się z ryzykiem wywołania licznych sporów i stanowiłoby podstawę do dokonywania odmiennych ocen przez sądy krajowe w zakresie kwalifikowania obniżenia kwoty danego wynagrodzenia. Taka perspektywa nie stanowi odpowiedzi na konieczność zagwarantowania jednakowej ochrony praw pracowników wobec tego rodzaju obniżenia wynagrodzenia.

49. Zgodnie z tym tokiem rozumowania, Trybunał orzekł w wyroku z dnia 7 marca 1996 r. w sprawie Merckx i Neuhuys<sup>28</sup>, iż „zmiana poziomu wynagrodzenia przyznanego pracownikowi zaliczana jest do poważ-

nych zmian warunków pracy [w rozumieniu przepisów art. 4 ust. 2 dyrektywy], nawet gdy wynagrodzenie uzależnione jest głównie od osiągniętego obrotu”<sup>29</sup>.

50. W tej sprawie koncesjonowany sprzedawca pojazdów samochodowych odmówił, jako przejmujący daną jednostkę, zagwarantowania dwóm przedstawicielom handlowym utrzymania wynagrodzenia, jakie przysługiwało im u zbywającego. Wynagrodzenie to było pochodną osiągniętego obrotu, tak iż jego wysokość podlegała znaczącym wahaniom. Pomimo tej cechy szczególnej, Trybunał uznał co do zasady, iż każda zmiana poziomu wynagrodzenia stanowi poważną zmianę warunków pracy.

51. Wyżej wymienionego wyroku w sprawie Merckx i Neuhuys nie można pominąć, na tej podstawie, iż w przeciwieństwie do stanu faktycznego w tamtej sprawie, J. M. Delahaye uzyskała w wyniku przejścia status pracownika administracji publicznej, z którym wiązały się (jak podkreśla to sąd krajowy w swym pytaniu prejudycjalnym) pewne korzyści prawne, w szczególności w zakresie rozwoju zawodowego i stabilności zatrudnienia.

27 — Moim zdaniem należy odróżnić obniżenie wysokości wynagrodzenia od innych zmian warunków pracy, takich jak zmiany czasu lub miejsca pracy. Z pewnością w niektórych przypadkach takie zmiany mogą w sposób znaczący wpływać na sytuację pracowników i stanowić również poważne zmiany warunków pracy. Stałoby się tak w szczególności w przypadku zmiany pracy dziennej na pracę w porze nocnej lub zmiany miejsca wykonywania pracy na miejsce oddalone od miejsca początkowego. W każdym razie w innych przypadkach zmiany czasu lub miejsca pracy mogą mieć niewielki wpływ na sytuację pracowników, tak iż byłoby nieuzasadnionym upatrywać w tym poważnej zmiany warunków pracy. Jest to powód, dla którego, w mojej opinii, w przeciwieństwie do obniżenia kwoty wynagrodzenia, które ze swej natury stanowi poważną zmianę warunków pracy, zmiana czasu lub miejsca pracy wymaga analizy każdego przypadku w celu ustalenia, czy rzeczywiście stanowi ona poważną zmianę warunków pracy.

28 — Sprawy połączone C-171/94 i C-172/94, Rec. str. I-1253.

29 — Punkt 38.

52. W konsekwencji uważam, iż skoro obniżenie kwoty wynagrodzenia stanowi ze swej natury poważną zmianę warunków pracy, nie jest istotne, czy zostanie ono zrekomensowane, w całości lub w części, poprzez przyznanie pewnych korzyści<sup>30</sup>.

53. Z powyższych rozważań wynika, iż to co odnosi się, zgodnie z ww. wyrokiem w sprawie *Mayeur*, do ewentualnego określonego w prawie krajowym obowiązku rozwiązania umów o pracę prawa prywatnego w związku z przejściem jednostki gospodarczej przez osobę prawną prawa publicznego, odnosi się również, jak to ma miejsce w sprawie przed sądem krajowym, do ewentualnego określonego przez prawo krajowe obowiązku obniżenia w takich okolicznościach kwoty wynagrodzenia przewidzianego w umowach o pracę prawa prywatnego.

54. Zgodnie z takim rozumowaniem przyjętym w ww. wyrokach w sprawach *Mayeur* oraz *Merckx i Neuhuys*, uważam, iż art. 3

ust. 1 dyrektywy nie stoi na przeszkodzie obniżeniu kwoty spornego wynagrodzenia, lecz że pracodawcę należy uważać za odpowiedzialnego za ewentualne rozwiązanie umowy o pracę z tego powodu, zgodnie z art. 4 ust. 2 dyrektywy. Zatem w przeciwieństwie do tego co twierdzi J. M. Delahaye, utrzymanie warunków pracy istniejących w momencie przejścia nie stanowi zasady o charakterze absolutnym czy nienaruszalnym.

55. Taka wykładnia dyrektywy odzwierciedla troskę prawodawcy wspólnotowego o pogodzenie różnorodnych współistniejących interesów: interesów nowego pracodawcy, który powinien być w stanie dokonywać modyfikacji i adaptacji niezbędnych dla funkcjonowania przejętej jednostki gospodarczej, jak również interesów pracowników objętych przejściem, które to interesy winny być w miarę możliwości respektowane.

30 — Stanowisko to jest zbliżone do stosowanej przez Trybunał metody badania przestrzegania zasady równości wynagrodzeń pracowników płci żeńskiej i pracowników płci męskiej. W istocie w wyroku z dnia 17 maja 1990 r. w sprawie C-262/88 *Barber*, Rec. str. I-1889, pkt 35, Trybunał orzekł, iż: „zasada równości wynagrodzeń winna być przestrzegana co do każdego składnika wynagrodzenia, a nie jedynie w odniesieniu do ogólnej oceny korzyści przyznanych pracownikom”. U podstaw tej oceny leży przekonanie, iż sądy krajowe napotykałyby poważne trudności w zakresie oceny i porównania całości przywilejów o różnorodnej naturze, przyznanych odpowiednio pracownikom płci żeńskiej i pracownikom płci męskiej. Zobacz także wyrok z dnia 30 marca 2000 r. w sprawie C-236/98 *Jämställdhetsombudsmannen, zwany „Jämo”*, Rec. str. I-2189, pkt 43.

56. W konsekwencji należy odpowiedzieć na przedstawione pytanie prejudycjalne, iż wykładni art. 3 ust. 1 należy dokonywać w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie temu, aby w przypadku przejścia przedsiębiorstwa, polegającego na przejściu przez państwo działalności wykonywanej uprzednio przez stowarzyszenie o charakterze niezarobkowym (osobę prawną prawa prywatnego) państwo to, jako nowy pracodawca,

dokonało, na skutek tego przejęcia, obniżenia kwoty wynagrodzenia pracowników, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa krajowego dotyczącymi statusu pracowników administracji publicznej. Jednakże takie obniżenie kwoty wynagrodzenia stanowi ze

swej natury poważną zmianę warunków pracy na niekorzyść dla pracowników objętych przejęciem, z takim skutkiem, iż pracodawcę uważa się za odpowiedzialnego za rozwiązanie ich umowy o pracę, zgodnie z przepisami art. 4 ust. 2 dyrektywy.

## V — Wnioski

57. Mając na uwadze powyższe rozważania proponuję, aby Trybunał odpowiedział na przedstawione przez Cour administrative pytanie prejudycjalne w następujący sposób:

„Wykładni art. 3 ust. 1 dyrektywy Rady 77/187/EWG z dnia 14 lutego 1977 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części zakładów należy dokonywać w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie temu, aby w przypadku przejęcia przedsiębiorstwa, polegającego na przejęciu przez państwo działalności wykonywanej uprzednio przez stowarzyszenie o charakterze niezarobkowym (osobę prawną prawa prywatnego) państwo to, jako nowy pracodawca, dokonało, na skutek tego przejęcia, obniżenia kwoty wynagrodzenia pracowników, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa krajowego dotyczącymi statusu pracowników administracji publicznej. Jednakże takie obniżenie kwoty wynagrodzenia stanowi ze swej natury poważną zmianę warunków pracy na niekorzyść dla pracowników objętych przejęciem, z takim skutkiem, iż pracodawcę uważa się za odpowiedzialnego za rozwiązanie ich umowy o pracę, zgodnie z przepisami art. 4 ust. 2 dyrektywy 77/187”.